

Тезисы к докладу

С.И. Исаченко, преподаватель,
И.В. Королева преподаватель,
Е.В. Цырульникова, преподаватель
ГБПОУ Некрасовский педагогический колледж № 1 Санкт-Петербург

КАРЬЕРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Актуальность: Успешная карьера, реализация всего накопленного в ходе обучения и профессиональной подготовки потенциала - сегодня одна из самых привлекательных целей для многих выпускников образовательных учреждений.

Цель и задачи: Выяснить - что же такое карьера?

Проблема вопроса: Начиная с середины девяностых годов XX века, в отечественных научных изданиях, посвященных проблемам управления, менеджмента персонала в организации, появляется ряд определений карьеры.

Так, по мнению Филиппова С.П., понятие карьеры рассматривается как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии». Причем, в данном подходе к критериям, определяющим характер карьеры, помимо собственно психологических факторов (личные способности человека, его целеустремленность, воля), автор относит и даже упоминает социальный фактор, такой как - объективно представляемые данным обществом возможности для осуществления карьеры.

Поэтому, модель карьеры как постепенного продвижения по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника, наиболее близка молодому специалисту

Молодым специалистам важно осознание своей карьерной ориентации, через постановку реалистичной цели карьеры и пониманию того, насколько серьезно влияет выбранный способ и путь осуществления карьеры на конечную жизненную цель.

Молодые специалисты приходят в организацию, как правило, обладая определенными знаниями, но без понимания требований и ожиданий организации. Как следствие, неизбежен тесный контакт с более опытными сотрудниками. В то же время, для успешного продвижения на этой стадии карьеры, требуется психологическая готовность смириться с осознанием зависимости. У части молодых специалистов в связи с этим происходит некоторое разочарование. Они ощущают, что по-прежнему направляются авторитетной фигурой, как и в школе, хотя и ожидали, что их первая работа даст им куда больше свободы.

Такие базовые отношения, складывающиеся между молодыми специалистами и их непосредственными руководителями, и есть отношения ученичества.

Одна из основополагающих целей подготовки и обучения молодого специалиста в педагогическом колледже является наработка его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность - важная составляющая и показатель высокого уровня профессионализма.

Профессиональная компетентность включает знания и эрудицию, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы профессиональной деятельности, быть сведущим в определенной области, а также качества личности, дающие возможность человеку действовать ответственно и самостоятельно. Профессиональная компетентность проявляется в успешном решении определенного класса профессиональных задач.

Одной из важных составных частей профессиональной компетентности является карьерная компетентность. Для того чтобы быть успешно трудоустроенным - молодому специалисту - необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а нарабатывать определенные способности и качества, называемые компетентностью. Под карьерной компетентностью в данном случае понимаются умения специалиста оперировать знаниями и инструментами, дающими возможность решать, помимо, основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать карьерный путь.

Результаты решения проблемы:

При формировании самооценки молодой специалист должен опираться не на отдельный набор профессиональных знаний и навыков, а на слияние ряда ключевых качеств личности со знаниями, умениями, навыками и высокой мотивацией на творческую работу, тем самым оценивая уровень карьерной компетентности. Нарботать необходимый уровень компетентности и является стратегической задачей развивающегося специалиста в педагогическом колледже.